

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: TVG § 4; UrlG Hamburg § 10; Rahmentarifvertrag
für den Groß- und Außenhandel Hamburg vom
1. 4. 1951

Leitsätze:

1. Der Tarifvertrag kann ein Landesgesetz grundsätzlich nicht abändern.
2. Einem Anspruch auf Urlaubsabgeltung gegenüber einem früheren Arbeitgeber geht der Anspruch vor, den der Arbeitnehmer gegenüber einem späteren Arbeitgeber auf Gewährung von Urlaub in natura erwirbt.
3. Günstigkeitsvergleich zwischen einer gesetzlichen und einer tariflichen Urlaubsregelung.

Aktenzeichen: 2 AZR 259/58

Urteil des BAG vom 25. November 1958

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 259/58

Sa 80/53 Hamburg

erkündet

am 25. November 1958

bez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 1958 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg, 2. Kammer, vom 6. Oktober 1953 – 2 Sa 80/53 – aufgehoben. Auf die Berufung der Beklagten wird das am 27. April 1953 verkündete und durch Beschluß vom 4. Mai 1953 berichtigte Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg – 3 Ca 814/53 – abgeändert. Die Klage wird in vollem Umfange abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit Mitte Juli 1948 bei der Beklagten, einem der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel Hamburg angehörigen Unternehmen, als Kraftfahrzeugschlosser beschäftigt. Am 21. Januar 1953 kündigte ihm die Beklagte zum 11. Februar 1953. Der Kläger erhielt von der Beklagten für das Urlaubsjahr 1953 drei Tage Urlaub. Der Kläger forderte jedoch eine Urlaubsabgeltung für weitere zwölf Urlaubstage. Nach dem für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebenden Rahmentarifvertrag (RTV) der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel Hamburg vom 1. April 1951 steht einem Arbeitnehmer, der - wie der Kläger - sich im fünften Beschäftigungsjahr beim gleichen Arbeitgeber befindet, ein Jahresurlaub von 15 Tagen zu (§ 9 Ziff. 4 RTV). Auf diese Bestimmung des RTV bezieht sich der Kläger hinsichtlich der Höhe der von ihm geforderten Urlaubsabgeltung. Die Beklagte hingegen stützt sich auf § 9 Ziff. 3 RTV, der wie folgt lautet:

"Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 1. Mai aus, so besteht anteilmäßiger Urlaubsanspruch; ist der Urlaub bereits gewährt, so kann das für die Urlaubszeit gezahlte Entgelt nicht zurückgefordert werden. Der Urlaubsanspruch bleibt jedoch für Arbeitnehmer bestehen, die seit ihrer Einstellung noch keinen Urlaub gehabt und die Wartezeit erfüllt haben"

Diese Bestimmung will der Kläger unter Hinweis auf das Hamburger Urlaubsgesetz (HUG) vom 27. Januar 1951 (GVBl. 51,11) nicht gelten lassen. Er verweist auf § 5 HUG, der nur für das Eintrittsjahr, aber nicht, - nach Erfüllung der Wartezeiten - im Austrittsjahr eine Verkürzung des Urlaubs nach Maßgabe der im Austrittsjahr für den Arbeitgeber geleisteten Arbeit vorsieht. Er verweist ferner auf § 10 HUG, der wie folgt lautet:

"Soweit in gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen, Gesamtvereinbarungen oder Arbeitsverträgen eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung getroffen ist, bleibt diese unberührt."

Bei Zugrundelegung des Hamburger Urlaubsgesetzes würde dem Kläger für das Urlaubsjahr 1953 ein Urlaubsanspruch von zwölf Tagen zugestanden haben (§ 3 HUG).

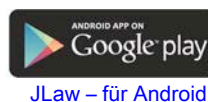
Das Arbeitsgericht hat dem Kläger eine Urlaubsabgeltung für neun Tage zu- und für drei Tage aberkannt. Es hat die Urlaubsregelung des Hamburger Urlaubsgesetzes als die dem Kläger günstigere angesehen und hat aus diesem die Urlaubsdauer in Höhe der dort vorgesehenen zwölf Tage entnommen und nicht - wie der Kläger begehrte - aus dem RTV in Höhe der dort vorgesehenen 15 Tage. Hiervon hat es die drei Urlaubstage abgezogen, die der Kläger bereits erhalten hatte.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat lediglich die Beklagte Berufung eingelegt. Ihre Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen, jedoch die Revision zugelassen.

Mit der Revision, deren Zurückweisung der Kläger begehrt, verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision hat zunächst die Frage zur Entscheidung gestellt, ob durch § 10 HUG, der den Tarifpartnern nur eine dem Arbeitnehmer günstigere Urlaubsregelung gestattet, in die bundesrechtlich verankerte Tarifhoheit unzulässigerweise eingegriffen werde. Diese Frage war zu verneinen. Wie sich aus den Bestimmungen des Grundgesetzes (GG) über die Gesetzgebung (Art. 70 - 82) und dem Begriff der im Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. April 1949 anerkannten Tarifhoheit ergibt, stehen Tarifnormen unter dem Range eines Landesgesetzes. Für das zum Arbeitsrecht gehörende Urlaubsrecht haben nach Art. 74 Ziff. 12 GG die Länder die Befugnis zur Gesetzgebung, ohne daß ihnen das Grundgesetz die Auflage gemacht hätte, nicht in die Tarifhoheit einzugreifen. Die Landesgesetze und die Befugnis der Länder zur Gesetzgebung enden, wenn und soweit der Bundesgesetzgeber von der ihm auf diesem Gebiet zustehenden konkurrierenden Gesetzgebung Gebrauch macht (Art. 72 GG). Dadurch, daß in



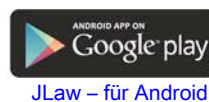
Art. 9 Abs. 3 GG die Koalitionsfreiheit anerkannt und der Bundesgesetzgeber im TVG den Tarifpartnern die Normsetzungsbefugnis überlassen hat, ist der Landesgesetzgeber in der Fassung eines Landesurlaubsgesetzes nicht beschränkt worden.

Gegen die Gültigkeit des § 10 HUG, der tarifliche Urlaubsregelungen nur zuläßt, soweit sie dem Arbeitnehmer günstiger sind als die Urlaubsregelung des HUG selbst, bestehen also keine Bedenken.

II. Der Senat mußte daher in eine Prüfung eintreten, ob die Urlaubsregelung des HUG oder des RTV die günstigere ist.

Bei dem hiernach anzustellenden Günstigkeitsvergleich ist von der Fassung des § 10 HUG auszugehen. Diese ist nicht inhaltsgleich mit Art. 11 des Bayerischen Urlaubsgesetzes vom 11. Mai 1950 (GVBl. S. 81), der den Vierten Senat im Urteil vom 8. Oktober 1958 (4 AZR 34/55) beschäftigt hatte. Deshalb ist auch dieses das Bayerische Urlaubsgesetz anwendende Urteil des Vierten Senats für den erkennenden Senat nicht im Sinne des § 45 Abs. 2 ArbGG bindend.

Der erkennende Senat ist jedoch im wesentlichen zu den gleichen rechtlichen Ergebnissen gelangt. Bei dem Günstigkeitsvergleich, der hier gemäß § 10 HUG zwischen der tariflichen Regelung des RTV und dem HUG anzustellen war, scheidet ein abstrakter Gesamtvergleich, der alle Urlaubsbestimmungen des RTV für alle Arbeitnehmer allen Bestimmungen des HUG gegenüberstellt, als praktisch unmöglich aus. Abzulehnen ist aber auch ein Vergleich einzelner für sich betrachteter Bestimmungen des Gesetzes und des RTV, da eine solche Betrachtung dazu führen würde, daß der einzelne Arbeitnehmer sich jeweils die ihm günstigere Einzelbestimmung aus der tariflichen und der gesetzlichen Regelung zusammensuchen könnte (sogenannte "Rosinentheorie") und somit zu einer Urlaubsregelung käme, die weder von den Tarifpartnern noch vom Hamburger Gesetzgeber gewollt war. Es würde dabei ganz übersehen werden, daß die einzelnen tariflichen Bestimmungen in engem inneren Zusammenhang zu anderen tariflichen Bestimmungen stehen und deshalb auch als Einheit von den Tarifpartnern ausgehandelt worden sind. Es kann also die



Günstigkeitsabwägung nur in der Weise erfolgen, daß die in einem offensichtlich inneren Zusammenhang stehenden tariflichen Bestimmungen und die entsprechenden des HUG im Hinblick auf die Lage des Klägers verglichen werden.

Wie unter dieser Leitlinie im Urteil des Vierten Senats die den Komplex "Urlaub und fristlose Entlassung" betreffenden tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen miteinander verglichen worden sind, so müssen hier die Bestimmungen des RTV und des HUG, die sich mit Urlaubsdauer, Fälligkeit und Wartefristen befassen, im Hinblick auf die Lage des Klägers als eines im fünften Urlaubsjahr stehenden Arbeitnehmers miteinander verglichen werden.

Dabei ergibt sich: Nach dem RTV hat der im fünften Urlaubsjahr stehende Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 15 Tagen, nach dem HUG nur einen solchen von zwölf Tagen. Andererseits entsteht für einen solchen Arbeitnehmer der gesetzliche Urlaubsanspruch bereits mit Beginn des Kalenderjahres in voller Höhe, während in § 9 Ziff. 3 RTV vorgesehen ist, daß bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers vor dem 1. Mai des Urlaubsjahres für die Zeit vor dem 1. Mai nur ein anteilmäßiger Urlaubsanspruch besteht. Wenn man es auf das gesamte Urlaubsjahr abstellt, ist somit der RTV günstiger; wenn man das Ausscheiden des Arbeitnehmers während des Urlaubsjahres in Betracht zieht, so bleibt die Urlaubsregelung des RTV für acht Monate, nämlich für ein Ausscheiden nach dem 1. Mai, die günstigere, mithin für einen längeren Teil des Jahres, als es die ersten vier Monate des Jahres sind.

Aber auch wenn man nur die ersten vier Monate des Urlaubsjahres betrachtet, ist die gesetzliche Regelung nicht schlechthin günstiger. Es ist noch zu unterscheiden, ob dem Arbeitnehmer in dieser Zeit bereits der Urlaub durch Gewährung bezahlter Freizeit gewährt worden war oder ob es sich nach seinem Ausscheiden in den ersten vier Monaten des Urlaubsjahres nur noch um die Urlaubsabgeltung handelt. Da sowohl in § 9 Ziff. 3 Satz 3 des RTV und § 6 Abs. 2 HUG die möglichst zusammenhängende Gewährung des Urlaubs vor-



geschrieben ist, ist davon auszugehen, daß bei Gewährung des Urlaubs in diesen Monaten bereits zusammenhängend der volle Jahresurlaub gewährt worden ist. Dann würde sich der Arbeitnehmer nach dem RTV besser stehen als nach dem HUG, weil er nach diesem Gesetz nur zwölf Tage, nach dem RTV dagegen 15 Tage Urlaub hat. Hat er schon vor seinem Ausscheiden in den ersten vier Monaten des Urlaubsjahres den vollen Jahresurlaub erhalten, so hat er damit sowohl nach dem HUG als auch nach dem RTV eine ihm zustehende Leistung erhalten; er braucht auch nach dem RTV, wie dieser ausdrücklich betont, für diesen Fall nichts zurückzuvorgüten. Also auch insoweit ist die Regelung des RTV günstiger als die des Gesetzes.

Hat der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden vor dem 1. Mai des Urlaubsjahres noch keinen oder keinen vollen Urlaub durch Gewährung von Freizeit erhalten, so hat er nach dem RTV einen Anspruch auf Abgeltung der ihm am anteiligen seiner bisher geleisteten Arbeit entsprechenden Urlaub noch fehlenden Tage, nach dem HUG auf Abgeltung von zwölf Tagen (gegebenenfalls nach Abzug bereits gewährter Tage). In diesem Punkt scheint die gesetzliche Regelung günstiger als die tarifliche zu sein. Dieser erste Anschein schwächt sich jedoch ab, wenn man bedenkt, daß der aus dem HUG sich ergebende Anspruch des im Anfang des Jahres ausscheidenden Arbeitnehmers ein subsidiärer ist. Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres bei einem neuen Arbeitgeber nach Erfüllung der Wartefrist noch einen Anspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit erwirbt, wie das bei einem im Anfang des Jahres ausscheidenden Arbeitnehmer ohne Schwierigkeiten möglich ist, so geht der Anspruch auf echten Urlaub dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung vor, wie der Erste Senat, dem sich der erkennende Senat anschließt, im Urteil vom 5. Dezember 1957 in I AZR 603/56 (AP Nr. 21 zu § 611 BGB "Urlaub") entschieden hat.

Berücksichtigt man dies alles, so ist, auch wenn man die Möglichkeit eines Ausscheidens vor Schluß des Urlaubsjahres in die Abwägung einbezieht, die Urlaubsregelung des



RTV für einen Arbeitnehmer im fünften Urlaubsjahr günstiger als die des HUG.

Wenn das Arbeitsgericht bei seinem Günstigkeitsvergleich zu einem anderen Ergebnis gekommen ist, so liegt das ersichtlich daran, daß das Arbeitsgericht den gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht als einen subsidiären angesehen hat. Außerdem hat das Arbeitsgericht es auf die Entlassung abgestellt. Das war insofern unrichtig, als die Tatsache der Entlassung dem Kläger nicht zu einem höheren Urlaubsanspruch oder höheren Urlaubsabgeltungsanspruch verhelfen kann, als er ihn im Augenblick vor der Entlassung hatte. Die Frage nach der günstigeren Urlaubsregelung kann nicht gleitend durch das einheitliche Urlaubsjahr hindurch verschieden je nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens beurteilt werden (vgl. Nikisch in AP 50, 275; Dietz, AP 52,107; Hueck-Nipperdey-Tophoven, § 4 TVG, Anm. 91). Vielmehr muß zu Beginn des Urlaubsjahres als dem für den Erwerb des Urlaubsanspruchs maßgebenden Zeitpunkt (vgl. AP Nr. 1 zum HessUrlG § 4 und AP Nr. 1 zum UrlG Rheinland-Pfalz § 2) festgestellt werden, welche Urlaubsregelung für den einzelnen Arbeitnehmer die günstigere ist, die gesetzliche oder die tarifliche, wobei in diese Abwägung auch der Fall eines vorzeitigen Ausscheidens mit einbezogen werden muß. Ergibt sich bei einer solchen Abwägung bei Beginn des Urlaubsjahres, daß die tarifliche Regelung günstiger ist, so erwirbt der einzelne Arbeitnehmer für das nunmehr beginnende Urlaubsjahr seine Urlaubsansprüche nach der tariflichen Regelung. Er kann dann nicht durch eine vorzeitige Entlassung einen größeren gesetzlichen Abgeltungsanspruch erwerben, als ihm nach der - insgesamt auch unter Berücksichtigung eines vorzeitigen Ausscheidens günstigeren - tariflichen Regelung zusteht.

Die Klage mußte daher, soweit nicht schon durch das Arbeitsgericht geschehen, abgewiesen werden.

gez. Dr. Berger

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder

Krebs

Dr. Göbel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)